

## Kapitel 8: Sozio-affektive Ebene der MenoMATRIX

---

Die sozio-affektive Ebene ist die dritte Betrachtungsebene in unserer MenoMATRIX. In dieser Erfahrungsebene berücksichtigen wir soziale Narrative und weit verbreitete, geschlechtsspezifische Stereotypen über das Altern und über die Wechseljahre. Wir werfen auch einen Blick auf das Stigma und die soziale Beschämung im Zusammenhang mit den Wechseljahren, die sie zu einem Tabu machen. Schließlich berücksichtigen wir auch die sich ändernden sozialen Rollen und Beziehungen, die Frauen in ihrem persönlichen Leben außerhalb der Arbeit während der Wechseljahre erleben. Oftmals schließen diese Fürsorge- und Reproduktionsarbeitspflichten ein, die nach wie vor überproportional von Frauen geleistet werden. Schließlich argumentieren wir, dass diese »äußeren« sozialen Elemente einen Einfluss auf den »inneren« emotionalen Bereich von Frauen haben, ihre Gefühle und Einstellungen zum Altern als Frau und zu Wechseljahresformen beeinflussen. Dies wiederum zeigt Auswirkungen auf ihr Zugehörigkeitsgefühl und ihren Selbstwert.

Basierend auf der Literatur, die die Wechseljahre aus einer psychosozialen Perspektive erforscht, sowie der Literatur über Wechseljahre und Arbeitsplatz, werden wir zeigen, dass Themen aus der sozio-affektiven Ebene ebenso signifikante Auswirkungen auf das Leben arbeitender Frauen haben können wie die physischen oder psychischen Symptome. Daher argumentieren wir, dass die sozio-affektive Ebene für einen ganzheitlichen Ansatz zu Wechseljahren am Arbeitsplatz von Bedeutung ist.

## 8.1 Soziale Narrative und weit verbreitete, geschlechtsspezifische Stereotypen über das Altern und über die Wechseljahre

Es gibt verschiedene soziale Narrative und weit verbreitete, geschlechtsspezifische Stereotypen über das Altern und über die Wechseljahre, die die Frauen in den Wechseljahren negativ betreffen.

- *Altern und Verfall*: Es gibt ein vorherrschendes soziales Narrativ, dass das Alter, insbesondere bei Frauen, als Problem darstellt. Das Narrativ des Alters als Verfall, das Altern mit Degeneration und Nachlassen vieler Fähigkeiten gleichsetzt, wird besorgniserregend, wenn es auf Frauen in der Arbeitswelt angewendet wird, besonders in Arbeitsumgebungen, wo Diskussionen über die Wechseljahre als Tabu gelten (Steffan 2020).
  - Die allgegenwärtigen altersdiskriminierenden Stereotype und sexistischen Geschlechternormen rund um ältere Frauen machen diese unsichtbar, wenn sie altern, und reduzieren ihren wahrgenommenen Wert im sozialen Kontext (Steffan 2020). Dieses Narrativ intensiviert sich für Frauen in den Wechseljahren, die mit der Angst kämpfen, aus der sozialen Vorstellung zu verschwinden, und darum ringen, ihren Platz in der beruflichen Welt zu finden oder zu erhalten.
  - Ein weitgehend ignoriertes Thema in den Diskussionen über Wechseljahre und Arbeit sind die emotionalen Herausforderungen und die Trauer, die Frauen möglicherweise über den Verlust ihrer reproduktiven Fähigkeiten und die wahrgenommene verminderte Weiblichkeit erleben (Cronin et al. 2021).
- *Rolle in der Organisation*: Narrative darüber, was es bedeutet, eine »ideale Mitarbeiterin« oder »Führungskraft« zu sein, stehen in Gegensatz zu den Realitäten, mit denen viele Frauen während der Wechseljahre konfrontiert sind. Die Gesellschaft (und der Arbeitsplatz, als Teil davon) tendiert dazu, Jugend und Ästhetik zu priorisieren, was Druck auf ältere Arbeitnehmende ausübt, sichtbare Anzeichen des Alterns und nachlassender Vitalität zu verbergen. Dieses Narrativ kann zu intensivierten Bemühungen von Frauen führen, die Auswirkungen von Wechseljahressymptomen zu maskieren (Steffan 2020) und trägt zur Perpetuierung geschlechtsspezifischer Altersdiskriminierung innerhalb des Unternehmens bei.
- *Frauenspezifische Instabilität*: Darüber hinaus müssen Frauen in den Wechseljahren auch mit negativen Stereotypen zurechtkommen, die in vielen Arbeitsumgebungen bestehen und sie als emotional instabil und nicht

leistungsfähig darstellen (Viotti et al. 2021; Van der Heijden, Pak & Santana 2021). Unabhängig vom tatsächlichen Wechseljahresstatus werden ältere Frauen in Arbeitsorganisationen oft als schwierig und wehleidig bezeichnet. Dieses Narrativ steht im Einklang mit einem historischen Muster im westlichen medizinischen Diskurs, das übermäßige Emotionalität und Morbidität mit Frauen in Verbindung bringt, weiter verstärkt durch die Betrachtung des Verhaltens von Frauen im mittleren Alter durch die Linse der Wechseljahre. Dieses vorherrschende Narrativ kann dazu führen, dass Frauen über unbefriedigende Arbeitspraktiken und -bedingungen schweigen, um nicht als die »grantige alte Frau« abgestempelt zu werden (Irni 2009).

Die Verflechtung von Alter, Geschlecht und gesellschaftlichen Erwartungen schafft eine komplexe Situation für Frauen in den Wechseljahren, die sich am Arbeitsplatz zurechtfinden müssen, und resultiert oft in erhöhten Stressniveaus und begrenzter Unterstützung (Steffan & Potočnik 2023). Weibliche Arbeitskräfte fühlen sich unter Druck gesetzt, Anzeichen des Alterns zu verbergen, während die Gesellschaft von ihnen erwartet, eine »ideale Frau in den Wechseljahren« zu verkörpern, die ihre Symptome kontrolliert und ein gesellschaftlich akzeptables Erscheinungsbild bewahrt (Steffan 2020). Hier wird der dringende Bedarf deutlich, die systemischen Hürden anzusprechen, mit denen ältere Frauen im Arbeitsleben konfrontiert sind.

Betriebliche Gesundheitspolitiken können dabei eine Rolle bei der Ansprache und Linderung dieser Probleme spielen, indem sie Maßnahmen implementieren, die die Anerkennung und Wertschätzung von arbeitenden Frauen in dieser neuen Lebensphase gewährleisten. Ein biomedizinischer Ansatz zu den Wechseljahren, der sie als Defizit oder Krankheit darstellt, trägt leider noch immer zu negativen Erwartungen und Not bei (Hickey et al. 2022). Um dies zu bekämpfen, muss ein ausgewogenes Narrativ gefördert werden, dass das Stigma über das Altern von Frauen herausfordert und die Wechseljahre als natürlichen Prozess hervorhebt.

## 8.2 Stigma und soziale Beschämung im Zusammenhang mit den Wechseljahren

Die Tabuisierung ist mittlerweile gut dokumentiert. Die Mehrheit der Frauen ist nicht bereit, ihre Wechseljahreerfahrungen mit Führungskräften zu teilen. Dies gilt in besonderem Maße, wenn die Führungskräfte jünger sind, und findet Anwendung unabhängig von deren Geschlecht (Hardy et al. 2018b). Ferner fand die Forschung von Hickey (2017) heraus, dass Frauen über 40 das Gefühl hatten, ihre menopausalen Bedenken nicht mit ihrer Führungskraft besprechen zu können, auch wenn es sich bei der Führungskraft um eine Frau handelte.

Eine britische Umfrage ergab, dass »fast die Hälfte [der befragten Frauen] zugab, es schwer zu finden, dem höheren Management oder sogar engen Kolleg:innen zu sagen, dass sie [mit Symptomen] zu kämpfen haben, wobei 54 % besorgt waren, dass das Eingeständnis von erlebten Symptomen sie weniger fähig erscheinen lassen würde« (Stewart 2018, aus dem engl. zitiert in Atkinson et al. 2021: 42 übersetzt von den Autorinnen).

Darüber hinaus erstreckt sich das Tabu auch auf Krankmeldungen. Wenn Frauen die Notwendigkeit sehen, wegen Wechseljahressymptomen von der Arbeit fernzubleiben, geben nur sehr wenige den tatsächlichen Grund gegenüber ihrer Führungskraft an (Griffiths 2017). Forschungen von Bazeley et al. (2022) zeigen, dass 26 % der Frauen aufgrund von Wechseljahressymptomen der Arbeit ferngeblieben sind, aber nur 30 % von ihnen den wahren Grund offenlegten (Bazeley et al. 2022). Die Studie hebt hervor, dass Frauen, die nicht in Führungspositionen tätig sind, den wahren Grund ihres Fehlens am Arbeitsplatz mit geringerer Wahrscheinlichkeit offenlegen. Hierdurch wird nochmals die Wichtigkeit einer intersektionalen Perspektive auf das Thema verdeutlicht: Frauen sollten, unabhängig von ihrem ausgeübten Beruf und dem damit verbundenen sozioökonomischen Status befähigt werden, ihre Symptome im Zusammenhang mit den Wechseljahren am Arbeitsplatz bzw. mit ihrer Führungskraft anzusprechen.

Es wird eine Reihe von Gründen für die Tabuisierung diskutiert:

- »Professionalität«: Einer der Gründe für die Zurückhaltung der betroffenen Frauen ist das vorherrschende Narrativ, dass Schweigen über körperliche/gesundheitliche Angelegenheiten mit Professionalität assoziiert wird. Gesundheitsprobleme könnten im Konflikt mit der Beschäftigungsfähigkeit stehen, was möglicherweise erklärt, warum Mitarbeiterinnen zögern,

solche quasi-persönlichen Angelegenheiten am Arbeitsplatz anzusprechen (Sang et al. 2021).

- »Wertigkeit des Funktionierens«: Steffan und Potočnik (2023) führen einen Teil dieser Stigmatisierung auf männlich dominierte Arbeitsstrukturen zurück, die das Zeigen des »undisziplinierten Körpers« von Frauen nicht zulassen. Daher ist das Narrativ der »funktionierenden« Frau unter Frauen besonders ausgeprägt. Die Forschung von Jack et al. (2019) zeigt, dass Frauenkörper oft als von Natur aus fehlerhaft wahrgenommen werden, was sie in verschiedenen Lebensphasen als ungeeignet für den Arbeitsplatz erscheinen lässt. Eine Studienteilnehmerin beschrieb, wie Frauen stereotypisiert werden: »zunächst als zu jung und leichtsinnig, dann als zu sehr mit Schwangerschaft und Kinderbetreuung beschäftigt und schließlich als zu alt und unproduktiv«. Dies spiegelt eine breite gesellschaftliche Voreingenommenheit wider, die den Beitrag von Frauen während ihrer gesamten Karriere abwertet (Zitat in Jack et al. 2019: 133 übersetzt von den Autorinnen).
- Wir müssen diese sozialen Narrative adressieren und eine weitere Stigmatisierung alternder Frauen vermeiden. Auf diese Weise können die Wechseljahre als ein für die Organisation und gesellschaftlich relevantes Thema etabliert werden. Laut Butler (2020) kann eines der Schlüsselprobleme für die Entwicklung menopausefreundlicher Arbeitsplätze angegangen werden, indem die Zurückhaltung, über das Thema zu sprechen, sowohl von den Frauen selbst als auch seitens der Organisation, aufgegeben wird.
- Butler merkt an: »Es ist irgendwie ironisch, wenn ein großer Teil dessen, was über die Wechseljahre gesprochen und geschrieben wird, sich darauf bezieht, wie man sie und ihre Symptome verborgen hält« (aus dem engl. zitiert in Butler 2020: 697 übersetzt von den Autorinnen).

Aus all diesen Gründen kann das Thema Wechseljahre als »nicht adäquat am Arbeitsplatz anzusprechen« wahrgenommen werden. Es gilt als »zu persönlich und etwas, was Mitarbeitende in einem wettbewerbsorientierten Umfeld potenziell benachteiligen könnte«. Frauen fürchten, als »Problemgruppe« abgestempelt zu werden und als ältere Frauen negative Stereotypen bei der Arbeit zu bestätigen (Hickey 2017: 208). Andere befürchten, dass die Offenlegung der Wechseljahre mit ihrer Leistung in Verbindung gebracht werden könnte, und fürchten negative Konsequenzen. In Fällen, in denen Frauen sich entscheiden, offen zu kommunizieren, können sie als Ziel für Spott, Kritik und Mobbing gesehen werden oder Gegenstand von Leistungsmanagement und fortlaufen-

der Leistungsfähigkeitsüberwachung sein (Atkinson et al. 2021). Insbesondere Frauen in höheren Positionen könnten dem Risiko ausgesetzt sein, verspottet, stereotypisiert und stigmatisiert zu werden (Verdonk, Bendien & Appelmann 2022). Medizinische Symptome oder Schmerzen, die einige Frauen erleben, haben potenzielle Auswirkungen auf ihre Anwesenheit am Arbeitsplatz und damit unter Umständen auf die Produktivität. Forschungen zeigen jedoch auch, dass die Symptome durch die Tatsache verschärft werden können, dass sich Frauen im Schmerz möglicherweise nicht in der Lage fühlen, Unterstützungen einzufordern, ohne Scham und Karriere Nachteile zu erfahren (Grandey, Gabriel & King 2020). Wird das Thema Wechseljahre entsprechend aktiv am Arbeitsplatz adressiert, kann dies sowohl zur Linderung der Symptome als auch zur Verringerung oder gar Vermeidung von Stigma und Tabu beitragen (Ayers, Forshaw, & Hunter, 2010). Dies ist ein wichtiger Grund, aus dem das Thema Wechseljahre am Arbeitsplatz in den Fokus gerückt werden sollte.

### 8.3 Wechselnde soziale Rollen und Beziehungen

Die Wechseljahre werden nicht isoliert erlebt, sondern stehen vielmehr im sozialen Kontext dieser lebensverändernden Phase. Grandey, Gabriel und King (2020) argumentieren, dass die Wechseljahre eine Phase ähnlich der Mutterschaft sind, in der sich die Arbeits- und Nicht-Arbeitsphären vermischen und sie dadurch eine »Grenzregion« darstellen, die Arbeit und Privatsphäre verschmelzen lässt. Verschiedene Aspekte des privaten und beruflichen Lebens beeinflussen sich gegenseitig und damit auch die Wechseljahre. Forschungen deuten jedoch darauf hin, dass für viele Frauen die Wechseljahre als weniger wichtig wahrgenommen werden als soziale und andere Gesundheitserfahrungen während des mittleren Lebensabschnitts (Ballard, Kuh & Wadsworth 2001).

Frauen können auch außerhalb des Büros, besonders während des mittleren Lebensabschnitts, hohen Stress durch nicht-arbeitsbezogene Quellen erleben. Aufgrund geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung tragen viele Frauen die größere Last der Fürsorge- und Haushaltspflichten, während sie gleichzeitig arbeiten müssen oder wollen (Kopenhager & Guidozzi 2015; Hardy et al. 2018a).

Die Wechseljahre als Lebensphasenübergang oder »*Statuspassage*« (Ballard Kuh & Wadsworth 2001) und nicht nur als biologisches Ereignis zu betrachten, betont die Wichtigkeit, gleichzeitige soziale Veränderungen während

des mittleren Lebensalters anzuerkennen. Diese ganzheitliche Perspektive erkennt die Wechseljahre als Teil einer breiteren »Lebensveränderungs«-Erfahrung an.

Die sozialen und affektiven Veränderungen, denen Frauen gegenüberstehen, können von makro- bis mikrosozialen Ebenen reichen und wirtschaftliche Probleme, interpersonelle Faktoren wie Fürsorgeverantwortlichkeiten und Beziehungsveränderungen sowie Veränderungen in der Selbstwahrnehmung umfassen. Tabelle 2 listet mögliche Elemente, die mit den Wechseljahren zusammenfallen können und die das sozio-affektive Leben von Frauen in dieser Zeit nachteilig beeinflussen könnten.

*Tabelle 2: Potenzielle Faktoren, die während der Wechseljahre die sozio-affektiven Erfahrungen von Frauen nachteilig beeinflussen könnten*

|                                                       |                                                                                |
|-------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|
| Wirtschaftliche Not und die Notwendigkeit zu Arbeiten | Ausweitung beruflicher Rollen                                                  |
| Veränderung in Beschäftigung und Finanzen             | Scheidung, eventuelle finanzielle Unsicherheit                                 |
| Tod eines Partners                                    | Verantwortung für die Pflege von chronisch Kranken, alternden und/oder Partner |
| Pflege von Kindern (eigene, Enkelkinder)              | Veränderungen in Beziehungen                                                   |
| Veränderungen in der Wahrnehmung des Alters           | Altersbedingte Gesundheitsprobleme und Beschwerden                             |
| Jugendliche Kinder haben                              | Kinder, die das Haus verlassen (Empty-Nest-Syndrom)                            |

Quelle: Eigene Darstellung, basierend auf Verburch et al. (2020), Ballard, Kuh & Wadsworth (2001), Verdonk, Bendien & Appelman (2022), Cronin et al. (2021).

Hier ist es auch wichtig, intersektionale Elemente wie Alter, Art der Wechseljahre und Geschlechtsidentität zu berücksichtigen. Im spezifischen Fall von Frauen, die eine chirurgische, medizinische oder vorzeitige Menopause erleben können Faktoren wie der Umgang mit den Folgen einer Operation oder Diagnose zusammen mit dem plötzlichen Verlust der Fruchtbarkeit und der Anpassung an ihren neuen Status einen signifikanten zusätzlichen affektiven Einfluss auf die Betroffenen haben. Auch dieser besondere Einfluss muss be-

rücksichtigt werden. Für trans- und geschlechtsnonkonforme Personen kann der Beginn der Wechseljahre und ihrer physischen Symptome zu Gefühlen von Geschlechtsdysphorie beitragen (Sang et al. 2021), was ihr Zugehörigkeitsgefühl sowohl zu ihren Körpern als auch im Arbeitskontext beeinflusst.

Die Wechseljahre von anderen Phänomenen im Lebensverlauf zu entwirren, ist nicht nur für die Frauen selbst, sondern auch für Betriebsärzt:innen, Fachleute und Vorgesetzte bei der Arbeit eine Herausforderung (Verdonk, Bendien & Appelman 2022).

## 8.4 Zugehörigkeitsgefühl/Gefühle der Isolation

Das Gefühl der Zugehörigkeit am Arbeitsplatz während der Wechseljahre ist eng mit dem Problem des Stigmas verbunden. Frauen können Verwirrung, Desorientierung und Angst empfinden, ihre Erfahrungen zu äußern, aus Sorge, ihre Kompetenz könnte in Frage gestellt werden (Jack et al. 2019). Die Forschung hebt die Wechseljahre als eine emotionsgeladene Phase hervor, die von Angst, Prekarität, Unsicherheit und Isolation geprägt ist. Frauen fühlen sich oft allein in diesem Prozess und nehmen ihn als eine individualisierte Erfahrung wahr, die in Isolation ertragen werden sollte (Steffan 2020). Peinlichkeit und Scham sind häufige Erfahrungen für Frauen in den Wechseljahren am Arbeitsplatz und betonen die Wichtigkeit der sozialen Unterstützung im Unternehmen.

Schließlich muss betont werden, dass nicht alle Frauen Gefühle der Einsamkeit und Isolation erleben. Laut Forschungen von Jack et al. (2019) drücken einige Frauen während der Wechseljahre Vitalität, Wohlbefinden und Ehrgeiz aus und zeigen Energie und eine positive berufliche Laufbahnentwicklung. Im Gegensatz zu stereotypen Darstellungen können menopausale Frauen fähig, weise, erfahren und als Führungskräfte kompetent sein, was vorherrschende Narrative über ihre Fähigkeiten herausfordert. Die Autor:innen betonen: »Das sind sicherlich nicht die defizitären, passiven, gebrechlichen oder überdeterminierten Körper des dominanten menopausalen Diskurses oder die herabwürdigenden Darstellungen des älteren weiblichen Körpers. Menopausale Frauen können fähige Frauen sein, weise, erfahren und relational orientiert durch (nicht trotz) ihrer situativen Identitäten – Führungskräfte für morgen, nicht Angestellte aus der Vergangenheit« (aus dem engl. zitiert in Jack et al. 2019: 139, übersetzt von den Autorinnen). Maßnahmen zur Unterstützung am Arbeitsplatz sollten daher das Thema Zugehörigkeit ansprechen



und Frauen die Gewissheit geben, dass sie einen Platz in der Organisation haben und so geschätzt werden, wie sie sind.

## 8.5 Der Rückgang des persönlichen Selbstvertrauens und des Selbstwirksamkeitsempfindens

Als Reaktion auf negative Einstellungen und Wahrnehmungen von Kolleg:innen und Vorgesetzten bezüglich der Wechseljahre kann das persönliche Selbstvertrauen leiden und Selbstzweifel entstehen. Dies hat Konsequenzen für die Offenheit im Umgang mit Themen über die Wechseljahre, wie auch für die Emotionen der betroffenen Frauen.

- Forschungen in den USA, dem Vereinigten Königreich und Australien zeigen, dass Frauen, die sich der negativen Sichtweise der Wechseljahre bewusst sind, oft vermeiden, Arbeitgebende über aufkommenden Unterstützungsbedarf zu informieren (Grandey, Gabriel & King 2020). Dies ist zurückzuführen auf Verlegenheit und Angst, Geschlechterstereotype zu verstärken, wie etwa die Vorstellung, dass Frauen in dieser Lebensphase weniger fähig, übermäßig emotional oder unzuverlässig am Arbeitsplatz seien. Diese Zögerlichkeit ist in männlich dominierten Kontexten besonders ausgeprägt, insbesondere auch bei männlich dominierter Führung im Unternehmen.
- Leitende Führungskräfte in den Wechseljahren, die in britischen Organisationen arbeiten, berichten, dass sie sich marginalisiert fühlen, weil ihre weiblichen Körper als fehl am Platz wahrgenommen werden. Sie weigern sich, Symptome offenzulegen, weil sie glauben, dass dies ihren Ruf als zuverlässige Mitarbeiterin schädigen kann (Grandey, Gabriel & King 2020).

Die Analyse der Beziehung zwischen Wechseljahren, Selbstvertrauen und Selbstwert ist bedeutend für die Repräsentation weiblicher Führungskräfte. Grandey, Gabriel und King (2020) weisen auf das Paradox hin, dass die Wechseljahre mit der mittleren bis späten Karrierephase zusammenfallen, in der typischerweise Führungskräfte hervortreten. Das konventionelle Bild einer starken, kompetenten Führungskraft steht im Widerspruch zu menopausalen Stereotypen, die Frauen oft als gebrechlich oder warmherzig, aber inkompetent darstellen. Yoeli, Macnaughton, & McLusky (2021) fügen hinzu, dass gesellschaftliche Archetypen geschlechtsspezifische Altersdiskriminierung

verstärken und die Glaubwürdigkeit und das Selbstvertrauen von Frauen in den Wechseljahren untergraben.

Diese Erkenntnisse unterstreichen die Bedeutung, die Arbeitsplatzkultur in eine zu verwandeln, die den Erfahrungen und der Weisheit, die das Alter Frauen in den Wechseljahren bringt, einen hohen Wert beimisst.

## 8.6 Herausforderungen im Zusammenhang mit Selbstidentität und Körperbild

In der Literatur wird der Aspekt des Gefühls der Peinlichkeit und Scham über den eigenen (alternden) Körper, das während der Wechseljahre entsteht, und die Arbeit beeinflussen könnte, sehr selten thematisiert. Dennoch deuten die wenigen Hinweise, die wir fanden, darauf hin, dass dies ein Thema von hoher Bedeutung ist.

Hardy et al. (2018a) betonen beispielsweise, dass Hitzewallungen, die bei der Arbeit nach außen sichtbar sind, einen besonders negativen Einfluss haben, was darauf hindeutet, dass dieser Einfluss mehr damit zu tun hat, wie die Wechseljahre die Wahrnehmung der Frauen durch andere negativ beeinflussen als mit dem tatsächlichen körperlichen Unbehagen, das die Frauen erfahren.

Um Einblick in das Thema zu geben, wie die Selbstwahrnehmung während der Wechseljahre beeinflusst werden kann und welche Rolle die vermuteten Wahrnehmungen Anderer spielen, hat Steffan (2020) den Begriff »Wechseljahres-Gerede« geprägt. Damit wird der Diskurs beschrieben, in dem Frauen in den Wechseljahren erklärten, wie sie sich selbst sahen und auf welche Weise sie von anderen bei der Arbeit wahrgenommen wurden. »Wechseljahres-Gerede«, argumentiert sie, ist emotional, ängstlich, negativ und selbsttherabsetzend:

- Es fielen Assoziationen, wie »heißes emotionales Chaos«, »weinendes Wrack«, »du bist eine Katastrophe«, »ich fühlte mich so schrecklich«, »zu ängstlich«, »ich verstecke mich«.
- Darüber hinaus war die verwendete Sprache, um die Gefühle der Frauen gegenüber den Wechseljahren zu artikulieren, ebenfalls emotional beladen und durchweg negativ: »Qual«, »absoluter Terror«, »beunruhigend«, »Panik«, »emotionale Welle«, »isolierend«, »Kampf«.

- Die Wechseljahre selbst wurden mit negativen Bezeichnungen und Stimmungen beschrieben: »eine große Reise«, »ein verborgenes Jahrzehnt des Schreckens«.

Die Autorin schlussfolgert, dass dieses negative Wechseljahres-Gerede aufzeigt, wie Frauen ihren »neuen«, veränderten, Körper präsentierten und sich damit innerhalb der Arbeitswelt als peinlich und weniger wertvoll erlebten.

Die Studie von Steffan (2020) hob auch die tiefgreifende Wirkung der Gewichtszunahme in den Wechseljahren hervor und beschrieb, wie diese Veränderung Frauen dazu zwang, ihre Körper bei der Arbeit zu verbergen (sowohl metaphorisch als auch buchstäblich) und beispielsweise Beförderungen abzulehnen. Dieses vermeintlich notwendige Verbergen des Körpers wurde auch als Grund für ein verringertes Vertrauen und ein Gefühl des Identitätsverlusts innerhalb der beruflichen Umgebung beschrieben. Die Autorin argumentiert, dass das Verbergen der eigenen Erfahrung über ein Jahrzehnt im beruflichen Umfeld, das zwischen Mitte 40 und Ende 50 auftritt, im Gegensatz zu den Leistungserwartungen der Arbeitgebenden steht und mit der Initiative kollidiert, das Arbeitsleben längerfristig fortzusetzen. Frauen halten sich stumm, unsichtbar und aktiv versteckt bei der Arbeit, aufgrund eines natürlichen biologischen Prozesses, der alle Frauen in gleicher oder ähnlicher Weise betrifft. Dieser Umstand, so die Autorin, macht offensichtlich, dass Forschung und politische Aufmerksamkeit notwendig sind, um zu verstehen, wie Frauen individuell und subjektiv die Erfahrung der Wechseljahre am Arbeitsplatz positiv meistern können (Steffan 2020).

Auf welche Weise Frauen während der Wechseljahre persönliches Vertrauen und ein Gefühl für das ›Selbst‹ verlieren können, ist ein wenig diskutierter Aspekt. Da die Wechseljahre jedoch eine emotionale veränderte Wahrnehmung des Körpers, der Fähigkeiten und des eigenen Werts am Arbeitsplatz mit sich bringt, nehmen wir an, dass sie mehr Bedeutung haben, als bis dato in der vorhandenen Literatur beschrieben.

### **Sozio-affektive Erfahrungen, die das Erleben der Wechseljahre beeinflussen**

- Soziale Narrative und weit verbreitete, geschlechtsspezifische Stereotypen über das Altern und über die Wechseljahre
- Stigma und soziale Beschämung im Zusammenhang mit den Wechseljahren, die sie zu einem Tabu machen
- Wechselnde soziale Rollen und Beziehungen
- Mangelndes Zugehörigkeitsgefühl / Gefühle der Isolation
- Rückgang des persönlichen Selbstvertrauens und des Gefühls der Selbstwirksamkeit
- Herausforderungen im Zusammenhang mit Selbstidentität und Körperbild

*Quelle: Eigene Darstellung, basierend auf der Literaturrecherche.*

## **8.7 Verhältnis – Maßnahmen zur Unterstützung am Arbeitsplatz auf der sozio-affektiven Ebene**

Unser letzter Abschnitt bezieht sich auf die Unterstützung am Arbeitsplatz und umfasst die folgenden Bereiche: 1) Anerkennung der Wechseljahre als eine emotionale Erfahrung, die stark von sozialen Faktoren und im Kontext des Arbeitsplatzes von der Unternehmenskultur beeinflusst wird, 2) Erkennung und Ansprache des Tabu-Elements der Wechseljahre und das Beginnen eines Gesprächs darüber, 3) Bereitstellung formeller und informeller Unterstützung.

### **8.7.1 Emotionale Unterstützung durch entsprechende Ausrichtung der Organisationskultur**

Die Organisationskultur, also »die Art und Weise, wie Dinge getan werden« (aus dem engl. zitiert von Hardy et al. 2019: 88) hat einen wesentlichen Einfluss auf die Emotionen der Frauen in den Wechseljahren. Eine entsprechend ausgerichtete Organisationskultur kann daher zu einer verbesserten Erfahrung der Frauen in den Wechseljahren führen (Süss et al. 2021).

Eine wechselljahresfreundliche Ausrichtung der Organisationskultur beinhaltet die folgenden Elemente:

- *Schärfung des Bewusstseins für die Wechseljahre:* Der erste Schritt zur Förderung einer wechselljahresfreundlichen Organisationskultur ist die Schärfung des Bewusstseins aller Mitarbeitenden. Zunächst müssen die Wechseljahre als echtes Arbeitsplatzthema anerkannt werden. Diese Anerkennung kann als Ausgangspunkt für Arbeitgebende dienen, die in ihren Organisationen noch keine formelle Wechseljahresrichtlinie etabliert haben (Steffan & Potočnik 2023). Arbeitgebende können das Bewusstsein für die Wechseljahre in umfassendere, betriebliche Gesundheitskampagnen integrieren, was eine positive Haltung zum Thema zeigt und das mögliche Unbehagen der Frauen verringert.
- *Offener Umgang mit Wechseljahresherausforderungen:* Organisationen sollten danach streben, eine Kultur zu schaffen, in der Mitarbeitende sich wohl fühlen, Gesundheitsprobleme, einschließlich solcher, die die Arbeit beeinflussen, anzusprechen. Eine offene Kultur zu etablieren, beinhaltet die Förderung einer positiven Haltung zur Gesundheit von Frauen und aller Mitarbeitenden sowie die Sensibilisierung, möglicherweise durch Initiativen, die in Diversity- und Inklusionsschulungen integriert sind (Hardy et al. 2017). Da die Wechseljahre in vielen Arbeitsplatzumgebungen nach wie vor ein Tabuthema sind, müssen Schritte unternommen werden, um Stigmatisierung, Nicht-Offenlegung und fehlende Unterstützung zu überwinden. Rees et al. (2021) empfehlen eine Nulltoleranzpolitik gegenüber Mobbing, Belästigung, Viktimisierung oder Herabwürdigung von Frauen mit Wechseljahressymptomen. Witze oder unangemessene Kommentare über die Wechseljahre am Arbeitsplatz sollten entschieden verurteilt werden, um deutlich zu machen, dass solches Verhalten inakzeptabel ist (Beck 2020).

Wenn eine solche Kultur erst etabliert werden muss, kann als Teil der kulturellen Transformation die Nutzung von Aktionsplänen vorteilhaft sein (Bazeley et al. 2022). In Deutschland, wo viele Organisationen Erfahrungen mit Frauenförderplänen haben, könnte die Einführung solcher Pläne unkompliziert sein. Aktionspläne können dazu beitragen, dem Thema auf symbolischer Ebene Legitimität zu verleihen.

### 8.7.2 Das Tabu brechen und das Gespräch eröffnen

Eine Organisation kann Unterstützung am Arbeitsplatz bieten indem sie das tabuisierte Thema Wechseljahre legitimiert und Bedingungen schafft, die Gespräche darüber fördern. In der Literatur wird ein erheblicher Schwerpunkt auf eine Förderung einer Organisationskultur gelegt, in der Diskussionen über die Wechseljahre unterstützt werden. Vorschläge beinhalten, Diskussionen nicht zu meiden, einen offenen Ansatz zur allgemeinen Gesundheit und zum Wohlbefinden der Mitarbeitenden (einschließlich der in den Wechseljahren) zu verfolgen und eine positive Kultur rund um die Gesundheit von Frauen zu fördern, in der Sorgen oder Bedenken leicht geäußert werden können (Hardy et al. 2017).

Effektive Gespräche mit Frauen in den Wechseljahren sollten darauf abzielen, ihnen zu helfen, Gefühle der Verlegenheit zu überwinden, das Stigma und kulturelle Tabus um diese Lebensphase abzubauen und Wege zu erkunden, um damit verbundene Probleme zu bewältigen (Cronin et al. 2021). Es wird empfohlen, dass Führungskräfte geschult werden (Rees et al. 2021). Solche Schulungen können folgende Inhalte haben:

- *Informationen zu den Wechseljahresherausforderungen:* Diese können ihr Verständnis für die Wechseljahre verbessern und es damit erleichtern, Gespräche darüber zu initiieren und die betroffenen Frauen über verfügbare Unterstützung zu informieren.
- *Kulturelle Tabus:* Führungskräfte sollten auch über kulturelle Tabus in Bezug auf die Wechseljahre informieren (Cronin et al. 2021).
- *Bedeutung weiterer Faktoren:* Zudem ist es wichtig, das Bewusstsein dafür zu schärfen, wie andere soziale Veränderungen, wie z.B. kürzliche familiäre Verluste, der Auszug von Kindern, Veränderungen des Familienstands, Wachstum der Familie durch Enkelkinder, Krankheiten von Angehörigen oder Bedauern über Lebenserfahrungen, die Art und Weise beeinflussen können, wie Frauen ihre Wechseljahre erleben. Eine Schulung sollte all diese sozio-kulturell-affektiven Komponenten umfassen, die die Erfahrungen von Frauen beeinflussen können.
- *Kommunikationsfähigkeiten:* Vorgesetzte sollten geschult werden, um schwierige Gespräche mit Sorge, Empathie und Respekt führen zu können (Griffiths 2017). Verständnisvoll zu sein, gemeinsam nach Lösungen zu suchen, einen empathischen Sinn für Humor zu besitzen und Frauen und ihre Bedenken ernst zu nehmen, ist in dieser Situation bedeutend

(Verdonk, Bendien & Appelman 2022). In ihrer Studie von 2017 diskutieren Hardy et al. verschiedene Elemente der Kommunikationsfähigkeiten und -verhaltensweisen von Arbeitgebenden und kategorisieren sie in hilfreich und wünschenswert versus nicht hilfreich und unerwünscht. Die nachfolgende Tabelle 3 zeigt eine Liste empfohlener Praktiken und Verhaltensweisen, vor denen gewarnt wird.

*Tabelle 3: Hilfreiche und wünschenswerte sowie nicht-hilfreiche und unerwünschte Elemente der Kommunikationsfähigkeiten und -verhaltenweisen von Arbeitgebenden*

| Elemente der Kommunikationsfähigkeiten und -verhaltenweisen von Arbeitgebenden                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Hilfreiche und wünschenswerte Elemente                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Nicht-hilfreiche und unerwünschte Elemente                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <ul style="list-style-type: none"><li>· Empathie</li><li>· Verständnis</li><li>· Rücksichtnahme</li><li>· Besorgnis</li><li>· Respekt</li><li>· Aufmerksames und aktives Zuhören</li><li>· Die Person gegenüber ernst nehmen</li><li>· Offenlegung nicht erzwingen</li><li>· Offene Fragen stellen</li><li>· Von der Person, die die Erfahrung gemacht hat, ausgehen</li><li>· Strategien in Ruhe besprechen und austauschen (Privatsphäre, Inhalt ist vertraulich, keine Aufmerksamkeit in der Öffentlichkeit erregen)</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>· Nicht bevormunden</li><li>· Frauen nicht als inkompetent ansehen</li><li>· Nicht lachen oder Witze machen</li><li>· Keine Begriffe wie »Frauenprobleme« verwenden</li><li>· Nicht zu viel fragen oder diskutieren</li><li>· Das Thema nicht vermeiden</li><li>· Nicht bestrafen</li><li>· Nicht belästigen</li><li>· Nicht kritisieren oder beurteilen</li></ul> |

Quelle: Eigene Darstellung, basierend auf Hardy et al. (2017).

Während die Literatur vorschlägt, dass Arbeitgebende und Vorgesetzte mit den Frauen über die Wechseljahre ins Gespräch kommen, ist die Umsetzung häufig durch Barrieren erschwert.

- *Gesprächspartner:innen*: Faktoren wie das Geschlecht des Vorgesetzten (männlich), männliche Dominanz am Arbeitsplatz, Stigmatisierung, Angst, Diskriminierung und Scham könnten solche Gespräche behindern (Hardy 2018b). Aufgrund der Zurückhaltung von Frauen, die Wechseljahre mit männlichen Vorgesetzten zu besprechen, könnte es vorteilhaft sein, auch weibliche Vorgesetzte (oder zumindest weibliche Fürsprecherinnen, wie unten diskutiert) zur Verfügung zu haben (Hardy et al. 2017).
- *Vermeidung der Offenlegung*: Einige Frauen äußern den Wunsch, die Wechseljahre aus dem Arbeitsplatz herauszuhalten, um nicht als »ältere Frauen« wahrgenommen zu werden (Steffan & Potočník 2023: 9). Nicht jede Frau möchte ihren Wechseljahresstatus bei der Arbeit offenlegen (Beck 2020).

### 8.7.3 Formelle Unterstützung

Organisationen können Frauen in den Wechseljahren auf vielfältige Weise unterstützen. Zu den formellen Maßnahmen gehört auch die Bereitstellung von Kontaktpersonen:

- *Spezifische Kontaktpersonen*: Es wird empfohlen, dass Organisationen eine spezifische Kontaktperson für Frauen benennen, die Unterstützung oder Informationen zu wechseljahresbezogenen Anliegen anbietet (Hickey 2017). Idealerweise sollte diese Person ein spezieller Wechseljahreschampion sein, typischerweise aus dem arbeitsmedizinischen Dienst, der Personalabteilung oder der Abteilung für Gleichheit und Vielfalt, unterstützt von der oberen Führungsebene (Griffiths 2017). Sorgfältige Überlegungen müssen dem Alter und Geschlecht dieses Champions gewidmet werden, da nicht alle Frauen sich wohl fühlen, ihre Anliegen zu offenbaren, insbesondere gegenüber jemandem, der jünger ist oder einem anderen Geschlecht angehört. Viele Frauen in der Übergangsphase bevorzugen es, sich einer Person anzuvertrauen, die ihre Erfahrungen nachvollziehen kann, wodurch die Minderung von Geschlechter- oder Altersungleichgewichten die Bereitschaft der Frauen erhöhen kann, Unterstützung zu suchen (Beck 2020).
- *Weitere Ansprechpartner:innen*: Weitere Ansprechpartner:innen können auch Arbeitsmediziner:innen, Vertreter:innen für Vielfalt und Inklusion (D&I), Betriebsärzt:innen (Hardy et al. 2018b) und im Kontext Deutschlands Gleichstellungsbeauftragte sein.



### 8.7.4 Informelle Unterstützung

Die Forschung unterstützt weiterhin die Idee, dass soziale Interaktion und Peer-Support für Frauen in den Wechseljahren von großem Wert sind. Formate, die informelle Diskussionen über die Wechseljahre unter Arbeitskolleginnen ermöglichen, die aktiv Unterstützung suchen und erhalten, haben sich als wirksam erwiesen (Steffan & Potočnik 2023). Daher werden Organisationen ermutigt, Möglichkeiten für Frauen zu unterstützen und zu fördern, Erfahrungen auf gleicher Ebene auszutauschen, zusätzlich zur Implementierung von Top-down-Unterstützungsinitiativen. Diese könnte in Form von Diskussionsgruppen, Frauennetzwerken, Zuhörkreisen oder sogar Telefonberatungslinien sein. Diese horizontalen, Peer-Support-Formate sollen Frauen dazu ermächtigen, ihre Erfahrungen mit den Wechseljahren offen zu diskutieren (Cronin et al. 2021).

#### **MenoMATRIX, Feld 3.**

#### **Verhältnis Sozio-affektiv: Wie Arbeitgebende eine bessere Unterstützung am Arbeitsplatz für Frauen bieten können**

- Negative Stereotype und Narrative über die Wechseljahre ansprechen und entschärfen, um eine menopausefreundliche Unternehmenskultur mit positiven Wahrnehmungen zum Altern zu schaffen
- Das Wechseljahre-Tabu brechen und offene Gespräche unterstützen
- Formelle Unterstützung bereitstellen: Ein organisatorisches Unterstützungsnetzwerk schaffen, Wechseljahresbeauftragte benennen
- Informelle Unterstützung bereitstellen: Informelle Methoden der Peer-Unterstützung fördern und unterstützen

*Quelle: Eigene Darstellung, basierend auf der Literaturrecherche.*

Durch die Umsetzung der Empfehlungen in diesem Abschnitt der MenoMATRIX können Organisationen ihre Kultur dahingehend transformieren, dass Wertschätzung und Zugehörigkeit im Mittelpunkt stehen und Frauen sich während ihrer Wechseljahre unterstützt und integriert fühlen.

## 8.8 Verhalten – Individuelle Bewältigungsstrategien auf sozio-affektiver Ebene

In Bezug auf Strategien für Frauen, die sozio-affektive Erfahrungsebene in den Wechseljahren bei der Arbeit erfolgreich zu meistern, haben wir vier Elemente identifiziert:

- *Änderung der Narrative:* Verfügbare Ressourcen sollten genutzt werden, um die internalisierten, negativen Narrative über die Wechseljahre und das Altern zu identifizieren, anzugehen und zu ändern. Dies bedeutet, Ressourcen zu finden und zu nutzen, um eine positive Sichtweise auf diese Themen zu fördern. Die Entwicklung persönlicher Ressourcen wie Selbstwirksamkeit, Optimismus und Resilienz kann besonders nützlich sein (Converso et al. 2019). Forschungen deuten auch darauf hin, dass sich persönliche Einstellungen, Selbstkonzepte und Rollen während der Wechseljahre auf die Erfahrungen von Frauen auswirken können. Es konnte gezeigt werden, dass die Einstellung die Symptome beeinflusst und eine positive Einstellung zu Veränderungen oder dem mittleren Alter das Selbstvertrauen stärken und bestimmte Symptome lindern können. Daher kann die Entwicklung positiver Wahrnehmungen der Wechseljahresphase, wie z.B. die Vorteile von erhöhter wahrgenommener Freiheit und mehr Zeit für sich selbst, Frauen generell dabei helfen, besser zurechtzukommen (Jack et al. 2016).
- *Abbau des Stigmas und Tabus:* Die zweite Strategie beinhaltet die aktive Mitwirkung am Abbau des Stigmas und Tabus rund um die Wechseljahre und die Teilnahme an Gesprächen, um eine offenere und inklusivere Arbeitsplatzkultur zu etablieren. Frauen können demonstrieren, dass die Wechseljahre kein Tabuthema sind und damit die Botschaft vermitteln, dass denjenigen, die Wechseljahressymptome erleben, durch Unterstützung und Verständnis von ihren Arbeitgebenden geholfen werden kann. Jack et al. (2014) fanden heraus, dass Frauen Erleichterung empfinden, wenn sie ihre Erfahrung rund um die Wechseljahre mit ihren Vorgesetzten und Kolleg:innen teilen und besprechen können, was den negativen Einfluss von Symptomen auf ihre Leistung und Karrierechancen erheblich abmildern kann.
- *Nutzung von formellen Unterstützungsangeboten:* Drittens sollten Frauen die Unterstützungsressourcen des Unternehmens nutzen. Frauen sollten, wenn sie möchten, an Veranstaltungen und Unterstützungsformaten teilnehmen, die von diesen Einrichtungen angeboten werden. Sie sollten

sich auch für die Einrichtung eines »Wechseljahresbeauftragten« oder einer Vertretenden einsetzen und mit ihr in Kontakt treten. Indem sie sich mit dieser Person treffen und ihre Bedürfnisse und Herausforderungen teilen, können Frauen zur Entwicklung eines breiteren Angebots an Unterstützungsmaßnahmen am Arbeitsplatz für sich selbst und andere beitragen.

- *Nutzung von informellen Unterstützungsmaßnahmen:* Schließlich sollten Frauen, wenn sie möchten, informelle Unterstützungsmaßnahmen anfordern, daran teilnehmen und sogar mitgestalten. Die Literatur hebt hervor, dass eine beträchtliche Anzahl von Frauen angibt, keine Unterstützung zu haben und/oder keine Hilfe zu suchen, während sie durch die Wechseljahre gehen. Indem sie ihren Status bei der Arbeit nicht offenlegen und keine Unterstützung suchen, leiden viele Frauen in dieser Isolation (Beck 2020). Steffan & Potočnik (2023) fanden heraus, dass Frauen, die ihre Erfahrung mit ihren Kolleg:innen teilen, sich besonders von ihren weiblichen Kolleginnen unterstützt und erleichtert fühlten und weniger Stigma wahrnehmen. Dies unterstreicht die Bedeutung von Räumen, in denen Frauen sich mit anderen verbinden und ihre Erfahrungen teilen können. Wir stellen verschiedene Vorschläge für eine Peer-to-Peer-Beratung und Unterstützungsgruppen in unserer MenoMAPP im Kapitel 11 dieses Buches vor, einschließlich von Wechseljahres-Cafés und Listening Circles.

### **MenoMATRIX, Feld 6.**

#### **Verhalten Sozio-Affektiv: Wie Frauen bessere Unterstützung auf der sozio-affektiven Ebene am Arbeitsplatz fördern können**

- Nutzen verfügbarer Ressourcen, um negative Wahrnehmungen über das Altern und die Wechseljahre in sich selbst zu identifizieren, anzugehen und zu entkräften, und Arbeiten an der Entwicklung persönlicher Ressourcen und einer positiven Einstellung
- Wechseljahres-Tabu brechen und sich an offenen Gesprächen beteiligen
- Formelle Unterstützung anfordern und nutzen: Auf organisatorische Unterstützungsnetzwerke zugreifen, sich mit dem Wechseljahresbeauftragten treffen

- Sich an informeller Unterstützung beteiligen: Methoden der Peer-Unterstützung anfordern, mitgestalten und daran teilnehmen

*Quelle: Eigene Darstellung, basierend auf der Literaturrecherche.*

Damit schließen wir den Teil unseres Buches ab, in dem wir unsere MenoMATRIX ausführlich vorgestellt haben. Im folgenden Teil werden wir den Kontext der Wechseljahre und der Unterstützung während der Wechseljahre am Arbeitsplatz in Deutschland untersuchen. Wir werden dies aus einer quantitativen Perspektive tun, indem wir bestehende Umfragen zu diesem Thema analysieren, und aus einer qualitativen Perspektive durch Interviews mit Expertinnen. Auf diese Weise bietet Teil C die erste umfassende wissenschaftliche Übersicht über das Thema der Wechseljahre in Deutschland.